
Noves estratègies per a velles misèries. Un estudi de cas: acció sindical i externalització en la indústria auxiliar de l'automòbil al Baix Llobregat

Clara Llorens Serrano i Enrico Mora Malo*

Departament de Sociologia
Universitat Autònoma de Barcelona

Resumen: El discurso hegemónico sobre externalización es frecuentemente un discurso centrado en los éxitos que suponen los cambios en la organización de la producción. Nosotros nos preguntamos si detrás de la externalización de la producción, distribución y/o comercialización, lo que se esconde no es precisamente la externalización de las relaciones laborales. Como respuesta, los sindicatos están intensificando la acción en el territorio a partir de redistribuir recursos: se usan las horas liberadas para trabajos sindicales

* Aquest estudi forma part d'una recerca més àmplia en la qual es compara l'acció sindical amb referència a les estratègies d'externalització a Alemanya, Itàlia i Espanya. En concret s'han estudiat els casos de tres grans grups automobilístics (Seat-Volkswagen; Fiat; Opel-GM) i algunes de les seves cadenes de subministrament. El coordinador general de la recerca és Bruno Cattero, de la Universitat de Göttingen, sota l'encàrrec de la Hans Blöcker Foundation. Una primera aproximació al cas que presentem ha estat publicada a la revista *Materials del Baix Llobregat*, núm. 4 (1999).

fuera de la empresa que los genera y se establecen infraestructuras sindicales fuera de los núcleos consolidados. Con todo, la forma de acción más generalizada no ha implicado cuestionarse la estrategia en sí, ni se ha abordado de forma integrada desde la empresa origen hasta el último nivel de suministro.

Abstract: *The hegemonic speech about externalization is a speech usually focus on the successes that changes in organization of production carry out. We ask ourselves if behind the externalization of production, distribution and/or trade, there is something hidden which is not necessarily the labour relations. Like an answer, the trade unions are intensifying the action in the territory starting on the redistribution of resources: the free hours are used for trade union tasks out of the enterprises and it is established trade union infrastructures out of the consolidated cores. The performances more established have not implied to argue about the strategy or the way to undertake from an integrated point of view from the enterprise until the last level of supplying.*

Introducció

Aquest article té com a objecte de debat l'acció sindical amb relació a l'aplicació de determinades estratègies empresarials d'externalització. Les reflexions que desenvolupem a continuació tenen la base en un estudi de cas sobre la indústria auxiliar de l'automòbil, a la comarca del Baix Llobregat. El nostre interès principal se centra en les empreses que subministren components a les empreses automobilístiques. Hem seguit una cadena de subministrament de components, en els seus diferents nivells jeràrquics, com a fil conductor per desgranar l'acció sindical. La informació es basa en entrevistes a representants de les treballadores i els treballadors i en la recollida de dades secundàries (estadístiques i documentació).

El context

Històricament, a la comarca del Baix Llobregat es podien distingir dues zones on predominaven indústries de sectors diferents. Podiem parlar d'un model industrial polaritzat: la zona nord, com una zona especialitzada en el tèxtil, la confecció i les químiques, i la zona sud, especialitzada en el metall (mecànica i metal·lúrgia), que és el sector industrial més important de la comarca, ja que ha ocupat més d'un terç de les treballadores i els treballadors de la indústria durant les últimes quatre dècades, especialment en activitats relacionades amb l'automoció.

Tanmateix avui aquestes pautes d'especialització productiva s'estan modificant, amb una tendència cada cop més acusada d'establiment d'empreses del metall (en especial de l'automoció) al nord, bé de nova creació, bé de trasllat des del sud. Aquest procés està lligat a l'impacte que té el tancament gradual de l'empresa automobilística SEAT-Zona Franca i el seu trasllat a Martorell. Aquest canvi configura una nova localització de la indústria del metall a la comarca, tant pel que fa a l'ocupació directament creada per la nova empresa com per la indirecta, sorgida del desenvolupament al seu voltant de la indústria de subministrament de components. Aquest procés es caracteritza també per una intensificació de la transnacionalització del capital a la comarca. Tradicionalment, la majoria de les grans empreses eren propietat de multinacionals estrangeres. La novetat és que ara les mitjanes empreses també ho són, fruit d'absorcions i reestructuracions d'empreses nacionals o bé de creació de noves empreses.

L'estratègia empresarial

El discurs dominant sobre l'externalització presenta la seva pràctica com una via més per obtenir l'èxit en l'assoliment de quotes de competitivitat més altes. Una competitivitat entesa gairebé com un principi natural dels processos econòmics, que homogeneïtza els interessos de tots els subjectes que hi participen. Però, darrere d'aquest terme abstracte, s'oculten relacions socials desiguals i en conflicte entre aquells subjectes. Mitjançant una apologia dels interessos de part de l'empresariat, la competitivitat esdevé un tòtem que tota la *comunitat* ha de reverenciar i obeir, convertint-se en font de sentit de qualsevol acció i dictant les condicions d'existència de les persones. Sota el vel de la competitivitat es desenvolupen estratègies empresarials com l'externalització, que tenen per objectiu garantir la contínua acumulació de capital.

Entenem per externalització la divisió del procés productiu i del treball entre empreses que mantenen relacions asimètriques, en una creixent espiral de dependència i subordinació, ja sigui per produir o bé per distribuir, transportar i/o comercialitzar. L'externalització és una estratègia empresarial que s'estableix a partir de cadenes de subcontractació d'empreses de formacions socials centrals i perifèriques (Jódar, Mendoza i Sanz, 1991).

En el cas del sector de l'automòbil, l'externalització implica tant l'empresa de muntatge final (l'empresa de la qual surt el vehicle llest per ésser adquirit) com les diferents empreses subministradores (de les quals surten els components, com per exemple els pius, les molles,

el cilindre, els interruptors, els fars, els seients, les rodes...). Aquesta diversitat aglutina des de les empreses que subministren directament conjunts de components a les firmes de muntatge final –subministradores de primer nivell– fins al treball submergit domèstic de premuntatge de components –subministradores d'últim nivell–, passant per les diferents empreses de subministraments intermedis.

El discurs hegemònic sobre l'externalització és sovint un discurs centrat en els èxits que generen els canvis en l'organització de la producció. De fet, semblaria que la pressió bàsica a l'empresa de subministrament s'orienta directament a tot allò que es refereix a les exigències de l'organització de la producció, deixant aparentment de banda la intervenció en l'organització del treball i les condicions de treball associades a aquestes exigències *productives*. Nosaltres ens preguntem si darrere l'externalització de la producció el que s'amaga no és precisament l'externalització de les relacions laborals. No neguem que en el procés d'externalització intervenen altres factors. Pensem, per exemple, que l'estratègia d'externalització pot buscar la diversificació financera, la redistribució del risc en noves inversions, els estalvis que representa l'externalització en costos fixos en infraestructures (estalvi d'espais en locals i manteniment) i energia, el coneixement tècnic especialitzat, una millor adequació del procés productiu a les característiques d'un component i la potenciació d'economies d'escala.

Tanmateix aquests factors no són suficients per explicar l'externalització. Tampoc determinants. En el cas estudiat, les direccions empresarials que participen en els processos d'externalització busquen contextos laborals on poder fer lectures de rendibilitat que permetin assegurar la més convenient obtenció de plusvàlua (màxima amb els mínims problemes laborals). Aquests contextos es caracteritzen per l'existència d'un marc de regulació que permet imposar unes condicions laborals pitjors. S'estableix una relació empresarial la definició bàsica de la qual és la precarietat laboral. L'empresa que subcontracta busca la reducció de costos a base d'imposar un preu de compra, que l'empresa subcontractada només podrà assumir si aplica unes condicions de treball inferiors a les que s'estableixen a l'empresa subcontractadora. Aquest és el quid de la disminució de costos. L'estratègia d'externalització busca que la força de treball es faci càrrec de la reducció de costos. D'això en deriva una precarització de les condicions de treball en espiral, que a mesura que baixem per les cadenes de subcontractació augmenta, i que recau especialment en el col·lectiu de dones joves. En termes generals, aquesta estratègia es basa en la segmentació del mercat de treball alhora que contribueix al seu manteniment.

Des d'aquesta òptica, la divisió del treball entre empreses busca un cost laboral menor. Aquest es fa possible des del moment que l'em-

presa subcontractada opera en segments inferiors del mercat de treball amb marcs de regulació laboral diferents: legals (sectors en els quals el conveni implica condicions laborals més baixes que l'empresa dels nivells superiors) i il·legals (economia submergida i falses relacions mercantils –falsos autònoms–) reduint el cost salarial i les càrregues socials que graviten sobre el treball. Per exemple, quan comprem un Seat Ibiza, en realitat comprem un vehicle el nom del qual silencia l'existència d'un conjunt variat d'empreses i de persones que intervenen en la seva fabricació i que suporten condicions de treball desiguals. Aquestes condicions poden anar des de tenir un contracte indefinit, un salari digne i una estricta vigilància sobre la seguretat i la salut en el lloc de treball, dins el marc d'un conveni col·lectiu, fins a treballar a preu fet, dins el marc de l'arbitrarietat de l'empresari.

Alhora busca especialment la disminució de la conflictivitat laboral. L'estratègia d'externalització representa una nova forma d'hegemonia empresarial a nivell de fàbrica, que trenca la capacitat de lluita i els nivells de poder que el moviment organitzat dels treballadors/es ha expressat en les grans fàbriques i en les àrees industrials fortes. En definitiva, busca fragmentar la capacitat de representació i organització dels treballadors i treballadores (Jódar i Lope, 1985).

Així, doncs, el nostre plantejament és que l'ús d'un teixit industrial com el del Baix Llobregat, caracteritzat per unes relacions laborals heterogènies que impliquen desigualtats entre les treballadores i els treballadors, és el que permet la viabilitat d'aquestes estratègies. S'assoleixen fites que semblaven inassolibles a l'Europa de les grans empreses amb gran implantació sindical: augmentar la competitivitat mitjançant la reducció de costos laborals sense l'esclat obert del conflicte social. La nostra postura és que és només a partir d'aquest context quan es poden valorar les possibilitats de reducció de costos que deriven d'una organització tècnica diferent del procés de producció. Els canvis poden ésser efectius sempre que el context de regulació laboral els faci rendibles. És a partir d'aquí que podem entendre la *màgia* de la tècnica. A partir d'un marc laboral determinat, caracteritzat per unes condicions de treball que empitjoren segons les posicions que s'ocupa en la cadena de subcontractació, determinats procediments tècnics esdevenen més rendibles.

L'acció sindical

Tradicionalment l'acció sindical s'ha consolidat en les grans i mitjanes empreses situades a determinats indrets de la zona sud de la comarca del Baix Llobregat. Tanmateix, tal com hem comentat, el tei-

xit industrial es compon cada cop més d'empreses de menor grandària (les grans empreses redueixen la seva plantilla i les mitjanes i petites empreses proliferen) i es mou cap a nous enclavaments. Si bé és una assignatura pendent la implantació a les petites empreses i en especial en les d'aquelles zones més allunyades dels epicentres sindicals de la comarca, els sindicats s'han mostrat preocupats per ésser-hi presents i als últims anys s'han anat produint diversos canvis.

A diferència de la dècada dels vuitanta, definida per la concertació social a nivell central i de cúpules, els sindicats actualment potencien el paper de les bases sota l'òptica de la descentralització del poder sindical. Entre d'altres aspectes, es potencia la negociació col·lectiva com a forma de contrarestar els canvis introduïts a partir de la reforma del mercat de treball del 1994 i de participar de forma més activa en l'organització del treball, en aquells aspectes quotidians (distribució irregular de jornada, mobilitat funcional, etc.) que afecten els treballadors.

Tanmateix aquesta inclinació de l'acció sindical cap al territori i l'empresa es produeix en un moment en què la correlació de forces entre capital i treball s'ha incrementat encara més a favor del capital. El context d'altres taxes d'atur (que a la comarca arriben a ésser més altes que la mitjana catalana), la segmentació del mercat de treball i la situació política i social que defineix els valors de mercat, el benefici i els empresaris com a béns públics, que tenen efectes bons per a tota la comunitat, debilita l'acció sindical d'aquesta dècada. L'ampli exèrcit de reserva, juntament amb la legislació vigent, fa pressió a la baixa sobre les condicions de treball i amplia el marge de discrecionalitat en la política de contractació i en l'ús de la força de treball per part de les direccions empresarials. Es facilita la desregulació i la discrecionalitat de les estratègies empresarials, que queden investides com les millors eines per definir el context laboral.

És dins aquest marc on hem de situar les polítiques sindicals en relació als processos d'externalització productiva, les quals han estat variades tenint com a objectiu prioritari mantenir i crear llocs de treball.

La forma d'acció més generalitzada s'ha centrat en els efectes de l'externalització i s'ha dut a terme empresa per empresa. És a dir, l'acció sindical en el dia a dia no ha portat a qüestionar-se les estratègies d'externalització en elles mateixes; més aviat se centra a regular-ne les conseqüències, sobretot pel que fa a condicions de treball, reestructuracions de plantilles i manteniment i creació de nous llocs de treball, que en el context laboral actual implica un gran esforç. A més, el context legislatiu espanyol no contribueix a la consideració de l'estratègia empresarial com un element del paquet nego-

ciador entre capital i treball: l'únic àmbit legítimat per negociar són els efectes que se'n desprenen, no la seva definició. En aquesta restringida negociació, la situació és determinada per l'empresariat i constitueix el denominador comú tant de les propostes per part de les patronals com dels sindicats i de les administracions públiques. Únicament queden sobre la taula de negociació les penalitzacions i els premis.

I si aquesta negociació dels efectes de l'estratègia d'externalització es fa empresa per empresa encara es delimiten més les possibilitats d'acció sindical. L'externalització no es tracta de manera integrada des de l'empresa origen fins a l'últim nivell de subministrament: la negociació en el nivell superior, on el marge de maniobra tant de l'empresa com dels sindicats és més ampli, no preveu les implicacions que aquesta negociació té en els nivells inferiors. Actuar de forma diferent implica, novament, obstacles dins el context jurídic espanyol. Les empreses subcontractades se situen en marcs reguladors diferents, poden estar en territoris i/o sectors econòmics diversos i, per tant, estar subjectes a altres tipus de convenis col·lectius, cosa que fa difícil un conveni col·lectiu integrat i establir com a unitat de negociació laboral el conjunt d'empreses que mantenen relacions de subcontractació amb la forma d'intercanvis comercials.

En els nivells inferiors, les empreses depenen completament de les exigències de les empreses dels nivells superiors que les subcontracten, i això deixa un marge reduït de maniobra per negociar un marc laboral, fins al punt que la viabilitat d'aquestes empreses tan sols pot basar-se en el fet de disposar de treballadores i treballadors en condicions de treball precàries. D'això en deriva que si s'exigeix des dels sindicats una millora de les condicions de treball l'empresa ha de tancar. I aquí apareix l'ombra de l'atur.

El peix es mossega la cua. Per facilitar la creació d'ocupació i solucionar el problema de l'atur, es permet la supervivència de les empreses i s'accepta la precarització de les condicions de treball com a mal menor. Si no existeixen condicions pitjors de treball respecte a les empreses que apliquen la política d'externalització, aquesta no és viable des de l'òptica d'una reducció de costos significativa i de disciplina laboral. Tot plegat implica una intensificació de la desigualtat entre els treballadores de les diferents empreses. En aquest sentit, una part de l'acció sindical s'ha vist abocada a la negociació de condicions de treball per sota de les adquirides en períodes anteriors, passant per la negociació de convenis d'empresa que instauren condicions laborals per sota del conveni del sector, o per tolerar l'establiment de condicions de treball no vinculades a cap conveni col·lectiu. Per tant, aquesta desigual concreció de l'acció sindical es correspon amb els diferents nivells

d'externalització: a mesura que baixem pels diversos nivells d'externalització, més precarietat i il·legalitats es permeten, ja que són les condicions de treball que les direccions empresarials de les empreses dels nivells superiors imposen perquè sigui rendible, i per tant perquè es mantinguin i es creïn llocs de treball.

Les contradiccions no s'acaben pas aquí. Un cas extrem de les grans dificultats a què s'ha d'enfrontar l'acció sindical és el d'algunes persones extreballadors d'empreses dels primers nivells d'externalització, que esdevenen petits empresaris de tallers que són subcontractats per aquella empresa en la qual abans havien treballat. En el context de les reestructuracions de plantilla, aquests treballadors s'han vist convertits en potencials aturats de llarga durada. Alguns d'aquests treballadors –sobretot homes adults–, per sortir d'aquesta situació esdevenen petits empresaris. Les empreses que externalitzen els ofereixen els mitjans per començar l'activitat i la possibilitat de continuar actius, tenir uns ingressos i alhora ajudar els fills que no aconsegueixen trobar feina. A canvi, es transformen en peculiars mitjancers subordinats entre el capital i el treball: contribueixen al procés d'acumulació de les grans empreses de muntatge final. Aquesta situació constitueix una posició contradictòria per als sindicats de cara a les persones que tenen condicions de treball precàries en empreses petites dirigides per extreballadors.

La praxi sindical està obrint vies alternatives, de les quals són un bon exemple les dutes a terme des de l'acció sindical de la comarca. S'han desenvolupat estratègies orientades a promoure una estructura més lligada al territori. L'objectiu és cobrir aquelles zones allunyades dels antics epicentres sindicals de la comarca, apropant-se als nous enclavaments sorgits del procés industrialitzador actual. No es tracta d'un canvi en la doble estructura organitzativa basada en el sector i el territori, sinó més aviat d'una intensificació de l'acció d'ambdues a partir de la redistribució de recursos cap a les noves zones i les petites empreses.

Com a concreció de la política d'acostament al territori es plantejen noves figures sindicals. Per una banda, s'està implantant la figura de l'assessor de zona a través del qual es descentralitza l'assessorament sindical en el territori, assegurant més proximitat dels sindicats. Es fan servir les hores alliberades per a treballs sindicals fora de l'empresa que les genera i s'estableixen noves infraestructures sindicals fora dels nuclis consolidats. És a dir, l'acció sindical que es duu a terme busca garantir un mínim acompliment dels drets laborals dels treballadors d'aquelles empreses en què els representants són febles o inexistents, a través d'una acció des del sindicat, descentralitzat en el territori, i a partir d'una política de redistribució

de recursos. D'altra banda, s'estant dibuixant noves figures de representació sindical. Es planteja la possibilitat de crear la figura del delegat de polígon industrial. El paper d'aquest delegat seria esdevenir la contrapart negociadora de les relacions laborals a les petites empreses, evitant l'habitual indefensió de les treballadores i treballadors en el moment de negociar les seves condicions de treball. Finalment, podem parlar d'algunes pràctiques sindicals que han consistit a frenar la pròpia externalització des de les grans i mitjanes empreses, o a fer seure en el banquet dels acusats juntes directives per lladres i temeraris, en tant que han posat en perill molts llocs de treball sense causes raonades.

En general, aquestes polítiques sindicals es configuren com una resposta a alguns dels efectes de les estratègies d'externalització, a la nova ubicació de les empreses, a l'augment de les petites i mitjanes empreses i a la baixa afiliació. Contra el discurs dominant del possibilisme i del replegament, encara és possible l'establiment d'alternatives globals.

Bibliografia

- CABALLERO, A. (1996). «Un apunt industrial» A: *Anuari 1996 del Baix Llobregat i L'Hospitalet*. Cornellà: Premsa i Comunicació.
- CAPRILE, M.; Llorens, C. (2000). «Outsourcing and industrial relations in the automobile industry ». <http://www.eiro.eurofound.ie/>
- CATTERO, B. (1996). «¿Solamente despilfarro? Sobre redundancia y "slack" en la producción ligera». *Sociología del Trabajo*, núm. 27, p. 77-101.
- «Contra l'atur, creació d'empreses». *El Far*, núm. 9 (1986), p. 15-17.
- CORTÉS, G.; ISLA, M. M. (1982). «El procés de creixement al Baix Llobregat». *Arrel*, núm. 2, p. 17-32.
- «De l'atur a la ZUR». *El Far*, núm. 1 (1985), p. 26-35.
- «El Nord del Baix Llobregat». *El Far*, núm. 2 (1985), p. 25-29.
- ESTRADA, B.; GIL PINERO, J. I. (1997). *Descentralización productiva y acción sindical. El caso de Opel España*. Madrid: Federación Minerometalúrgica de CC. OO.
- GABINET D'ESTUDIS ECONÒMICS SA (1994). *Pla estratègic del Baix Llobregat. Primera Fase*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Política Territorial i Obres Públiques. Departament d'Indústria i Energia; Consell Comarcal del Baix Llobregat.
- HARRISON, B. (1997). *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*. Barcelona: Paidós.
- Informe de situación de la industria del automóvil*. Madrid: Federación Minerometalúrgica de CC. OO.
- JÓDAR MARTÍNEZ, P.; LOPE PEÑA, A. (1985). *Con el agua al cuello. El trabajo en la economía sumergida*. Madrid: Revolución.

- JÓDAR, P.; MENDOZA, R.; SANZ, G. (1991). *La confección submergida*. Barcelona: Eumo; Ajuntament Santa Coloma de Gramenet.
- MARTÍN ARTILES, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: CES. [Colección Estudios; 15]
- MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. [coord.] (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- «Planes de empleo: los paños calientes contra el paro». *El Far*, núm. 10 (1986), p. 24-29.
- RAÑÉ, J. M. (1997). «Políticas territoriales en la globalización económica». *La Factoría*, núm. 4.
- RECIO, A.; MIGUÉLEZ, F.; ALÒS, R. (1991). *Descentralización productiva y cambio técnico en la industria auxiliar de la automoción*. Barcelona: CERES CC. OO. - UAB.
- SÁEZ, J. (1994). «Usos del sòl i tendències de transformació a la comarca del Baix Llobregat» *Papers. Regió metropolitana de Barcelona*, núm.19, p. 29-43.
- SINDICATO METAL Y MINERÍA CC. OO. BAIX LLOBREGAT (1996). *1ª Conferencia por la solidaridad y el empleo*. Cornellà: Sindicato Metal y Minería CC. OO. Baix Llobregat.
- TELLO, E. (1997). «El Pla Estratègic del Baix Llobregat i la nova esquizofrènia economicoambiental». *Materials del Baix Llobregat*, núm. 3, p. 25-38.